



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Estudio comparativo de la calidad de vida laboral del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Geraldine Shinobo Huiza Gonzales

ASESOR:

Mg. Marco Antonio, Candia Menor

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

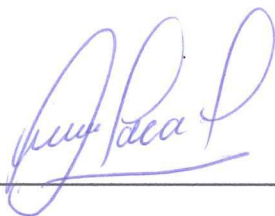
Gestión del Talento Humano

LIMA- PERÚ

2017

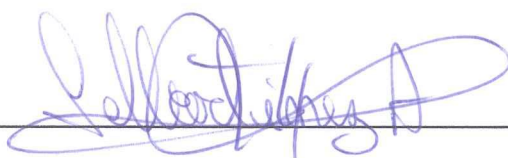
PÁGINAS PRELIMINARES

Página del Jurado



Mg. Flabio Paca Pantigoso

Presidente



Mg. Yuri Martinez Alanoca

Secretario



Mg. Marco Antonio Candia Menor

Vocal

Dedicatoria

A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, a mi abuelito por ser el ángel que me da fortaleza para continuar y a mi madre, quien ha velado por mi educación siendo mi apoyo en todo momento.

Agradecimiento

Agradezco a mis profesores a quienes me ayudaron en mis conocimientos, gracias a su paciencia y enseñanza. A mi madre quien a lo largo de toda mi vida me ha apoyado y motivado mi formación académica.

Declaración de Autenticidad

Yo, Geraldine Shinobo Huiza Gonzales, con DNI N° 73241999 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 16 de Diciembre del 2017



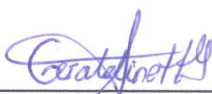
Geraldine Shinobo Huiza Gonzales

Presentación

Señores miembros del jurado

En cumplimiento a las normas del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “Estudio Comparativo de la calidad de vida laboral del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac” y comprende los capítulos de Introducción, metodología, resultados, conclusiones y recomendaciones, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Atte,



Geraldine Shinobo Huiza Gonzales

Índice

	Página
PÁGINAS PRELIMINARES	ii
Página del jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice	viii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías Relacionadas al tema	21
1.4. Formulación al problema	25
1.5. Justificación del estudio	26
1.6. Hipótesis	27
1.7. Objetivo	28
II. MÉTODO	31
2.1. Diseño de investigación	32
2.2. Variables, operacionalización	33
2.3. Población y muestra	35
Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y	
2.4. confiabilidad	36
2.5. Métodos de análisis de datos	39
2.6. Aspectos éticos	39
III. RESULTADOS	40

IV.	DISCUSIÓN	50
V.	CONCLUSIONES	55
VI.	RECOMENDACIONES	57
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
ANEXOS		64
Anexo 1:	Instrumento	65
Anexo 2:	Validación de Instrumentos	68
Anexo 3:	Matriz de consistencia	78
Anexo 4:	Tabla de Especificaciones	79
Anexo 5:	Detalle de Confiabilidad de los ítems del Instrumento	80
Anexo 6:	Base de datos de la variable	82
Anexo 7:	Evaluación de la similitud del instrumento con Turnitin	83
Anexo 8:	Autorización de la Entidad	84

Índice de Tablas

TABLA N° 01: Operacionalización de variable Calidad de Vida Laboral.....	34
TABLA N° 02: Validez a Juicio de Expertos	37
TABLA N° 03: Resumen De Procesamiento De Casos	38
TABLA N° 04: Confiabilidad del Instrumento Calidad de Vida Laboral	38
TABLA N°05: Calidad de vida laboral del personal administrativo.....	41
TABLA N° 06: Dimensión 1-Compensacion Justa y Adecuada	42
TABLA N° 07: Dimensión 2- Condiciones deSeguridad Y Salud	43
TABLA N° 08: Dimensión 3-Utilización y Desarrollo de Capacidades	44
TABLA N° 09: Dimensión4-Oportunidades de Crecimiento y Seguridad	45
TABLA N° 10: Dimensión 5-Integración Social en la Organización	46
TABLA N° 11: Dimensión 6-Garantías Constitucionales	47
TABLA N° 12: Dimensión 7-Trabajo y Espacio Total de Vida.....	48
TABLA N° 13: Dimensión 8-Relevancia Social de Vida en el Trabajo.....	49

RESUMEN

En esta investigación se tuvo como objetivo determinar el estudio comparativo del personal administrativo cas y nombrado del Centro Materno Infantil Rimac-2017. Para lo cual, se realizó una investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo comparativo. La muestra estudiada fue de 30 trabajadores cas y 30 trabajadores nombrados del Centro Materno Infantil Rímac. La técnica de recolección de los datos fue el censo y el instrumento que se utilizó fue el cuestionario valido y confiable de elaboración propia, procediéndose a obtener los resultados a una base de datos para el procesamiento estadístico con el SPSS .

Los resultados de la prueba estadística de chi cuadrado permite afirmar que existe diferencia entre la calidad laboral del personal administrativo Cas y Nombrado del Centro Materno Infantil Rímac, 2017, con una $X^2 = 4,750$ y un nivel de Sig. Asintótica (2 caras) = 0.093 Motivo por el cual se recomienda tomar acciones necesarias que permitan que los grupos puedan equipararse con la mejora de condiciones laborales de manera equilibrada a fin de mejorar la calidad laboral que es sinónimo de satisfacción y sentido de pertenencia del trabajador con la empresa.

Palabras Clave: Calidad de vida laboral, condiciones de trabajo, cas y nombrado.

ABSTRACT

In this investigation, the objective was to determine the comparative study of the administrative personnel cas and named of the Rimac-2017 Maternal and Child Center. To this end, an applied type of research was carried out, with a non-experimental cross-sectional design and a comparative descriptive level. The sample studied was 30 workers cas and 30 workers appointed from the Rimac Maternal and Child Center. The data collection technique was the census and the instrument that was used was the valid and reliable questionnaire of own elaboration, proceeding to obtain the results to a database for the statistical processing with the SPSS.

The results of the chi-square statistical test allows to affirm that there is a difference between the labor quality of the administrative staff Cas and Named of the Rímac Maternal and Child Center, 2017, with an $X^2 = 4,750$ and an Asymptotic Sig level (2 faces) = 0.093 Reason why it is recommended to take necessary actions that allow groups to be equated with the improvement of working conditions in a balanced manner in order to improve the quality of work that is synonymous with satisfaction and sense of belonging of the worker with the company.

Keywords:

Quality of working life, working conditions, cas and appointed.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

La apreciación de la calidad de vida laboral de los colaboradores depende tanto de los factores internos como externos, todo aquello está asociado con su labor, que repercute positivamente en la salud física, psíquica y emocional del trabajador.

Las organizaciones públicas se caracterizan por tener un entorno cambiante, orientado a resoluciones. Las gestiones de Salud, se encargan de mejorar la calidad de vida laboral, sin embargo, no toman importancia la satisfacción de los trabajadores, a pesar que el bienestar laboral influye en la efectividad de la organización. Por otra parte, es importante considerar que el sector salud presenta unas características muy particulares que pueden tener efecto en los trabajadores sobre la CVL.

En un entorno internacional, Colombia se basa a la reducción de salarios para dar oportunidad a otros para trabajar, ya que en vez de motivar a los trabajadores, los afecta. En Colombia son muy pocas las organizaciones que brindan una buena calidad de vida, el gobierno ha influido en la disminución de los beneficios y condiciones de ley, su objetivo es incrementar el trabajo y no la remuneración de los colaboradores.

En Europa, específicamente en España, la falta de impulso profesional, el salario bajo, la falta de aprendizaje y autonomía son algunos factores que menos recompensa produce. En Latinoamérica se han ejecutado estudios en México, Brasil, Chile, Venezuela, cuya conclusión coinciden y no distancian de lo encontrado en Norteamérica y Europa.

En Perú, el personal administrativo del sector salud debe luchar constantemente para conservar sus condiciones laborales para poder sostener un ingreso en ocasiones escasas.

Antes no se medía la cantidad de hombres y mujeres que trabajan en una empresa, tampoco se medía la satisfacción de los empleados con la empresa, tampoco se medía la cantidad de papel o energía que se iba consumiendo en una organización, entonces en los últimos 10 a 12 años estamos trabajando indicadores de gestión bastante nuevos. (Gestion,2015).

La organización Centro Materno Infantil Rímac, fue inaugurado el 19 de Julio de 1945 por el presidente de la Republica Dr. Manuel Prado Ugarteche y el Arzobispo de Lima, fue gracias a los acuerdos a favor de la defensa continental de América en materia de salubridad, de la III Conferencia de Cancilleres Americanos de Río de Janeiro, realizado en enero de 1942. La entidad encargada para dicho propósito fue el Servicio Cooperativo Interamericano de Salud Pública del gobierno de los Estados Unidos de Norteamérica.

La organización tiene trabajadores administrativos y se venía manteniendo una ilación permanente, sin embargo a inicios del 2014, se presentó problemas debido al bienestar de los trabajadores respecto con su calidad de vida laboral, ellos expresan que hay un roce social por los diferentes niveles de jerarquía, las bajas remuneraciones del Estado que no nivelan de acuerdo a los estudios que tienen cada colaborador administrativo , la igualdad de los derechos y deberes de los trabajadores , los jefes autoritarios que no se percatan que emiten un estrés laboral, en el trascurso de los años no brindan líneas de carrera para ejercer nuestra profesión para seguir desarrollando nuestras capacidades y habilidades, que tomen en cuenta nuestras decisiones de forma democrática , sin dar favoritismo para algunos trabajadores.

Por consiguiente el interés del presente trabajo es poder identificar aquellos factores de la calidad de vida laboral que generan un descenso en la vida laboral de los trabajadores, así mismo plantear las respectivas estrategias correctivas que ayude a recuperar el nivel de rendimiento del personal, y así mantener el desarrollo constante de la organización más eficiente.

1.2 Trabajos Previos

A nivel internacional

Gómez, A. (2010) .Titulado “*Describir la calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá –Colombia*”. Tesis para obtener el Título de Licenciada en Administración en la Universidad de Medellín-Colombia. Como **objetivo** es conocer la apreciación que tienen los empleados temporales de Valle de Aburra frente a la calidad de vida laboral lograda en su trabajo. Como herramienta de evaluación se utilizó el instrumento de calidad de vida laboral de GOHISALO .La base **teórica** se soporta en la propuesta de Pok (2007), el mismo que investigó cómo era la percepción de los empleados temporales .La muestra utilizada fue de 200 trabajadores (hombres y mujeres). El enfoque fue cuantitativo – descriptivo. De los resultados se pudo evidenciar que la confiabilidad de los datos fue de 0.785 y con respecto al análisis principal de la variable se pudo determinar que los empleados temporales refieren una mediana satisfacción en 48% frente a necesidades fisiológicas, de seguridad y afiliación que obtuvieron los porcentajes más altos para mejorar en 67% y 75% respectivamente; asimismo se evidencia insatisfacción en las necesidades de autorrealización en 80%, reconocimiento en 73%, creatividad 82% y necesidades de descanso 85%.

El **aporte** de esta investigación se conoció la percepción de los trabajadores, como se sienten en su ambiente laboral de acuerdo a los factores analizados mediante la encuesta. Sabiendo los aspectos para mejorar la calidad de vida en el trabajo de cada colaborador teniendo un contrato duradero y la motivación del personal.

Corral (2008), en su investigación presentada en el país de México, planteó como **objetivo** general: “Identificar la percepción del nivel de vida laboral del personal académico de tiempo completo del Instituto Tecnológico Unidad Navojoa”. La autora soportó su investigación con la propuesta de Fernández (2006) que menciona a la calidad de vida como un concepto complejo porque ésta depende de la percepción subjetiva de cada persona, del mismo modo ésta logra que se relacione directamente con la satisfacción con el bienestar alcanzado. La técnica de recolección de los datos fue el censo utilizando un cuestionario de preguntas como instrumento. El nivel de la **investigación** fue descriptivo con enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal porque el instrumento se aplicó en una sola oportunidad. La confiabilidad estuvo dada por la prueba estadística Alfa de Cronbach con una escala de 0.852. Los resultados permitieron conocer que el soporte emocional de los directivos es insatisfactorio en 47.7%, como también el 57.1% indicó que no tienen la mínima posibilidad de ser promovidos, asimismo, el 57.1 del personal no son reconocidos por el esfuerzo, en la misma línea se encuentra que el 52.4% de los trabajadores no pueden expresar lo que sienten trabajando en un ambiente donde se sienten reprimidos. En aspectos vinculados a carga de trabajo existe un promedio de 63.0% indican que el trabajo es desproporcional dada la existencia de grupos de trabajo que buscan posesionarse de los puestos con el mínimo esfuerzo.

El **aporte** de la investigación trato de buscar estrategias para mejorar la calidad de vida laboral , y así la comunicación de los colaboradores con los más altos gerentes permitan que el personal brinda su opinión y seas aplicada en la organización.

Azocar y Díaz (2013), en su investigación desarrollada en el país de Venezuela, planteó como **objetivo** general: “Analizar la calidad de vida laboral del personal secretarial que labora en la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui”. Se elaboró un diseño descriptivo no experimental. La muestra encuestada fue de 79 trabajadores, la técnica de recolección de datos es la encuesta con el instrumento (cuestionario); el nivel de **investigación** fue descriptivo con diseño no experimental. Se evidenció la existencia de aspectos desfavorables en relación a

las dimensiones: socioeconómico, social y desarrollo de personal. De los resultados principales se puede evidenciar que el 93% de los trabajadores indica que no perciben un salario adecuado, pese a que el 50% indica que los pagos son puntuales; otro punto importante es señalar la evidencia de un 83 % que no está de acuerdo con el salario percibido. Todos estos resultados están indicados en el nivel socio económico. En el aspecto social se evidencia la existencia de adecuadas relaciones interpersonales con un 76% que indica aspectos positivos, por otro lado el 90% indica tener estabilidad laboral que es adecuadamente bueno para cualquier trabajador.

El aporte a esta investigación evidenció los factores que afectan al personal para tomar decisiones para mejorar el ambiente laboral. Teniendo en cuenta las dimensiones del cuestionario para desarrollar positivamente los aspectos desfavorables que tienen en la Universidad.

A nivel nacional

Vega, M. 2014, en su tesis de título “Calidad de vida laboral del personal del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales”, para obtener el título de Especialista en Medicina de Emergencias y Desastres, tuvo como **objetivo** general conocer la percepción de la calidad de vida laboral por el personal del servicio de emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales Collique- Lima . **Teorías** según Newman (2002). **Metodología** :El tipo de estudio es de corte transversal , descriptivo y no experimental , ya que se estudian las variables en un momento dado de tiempo. La población se encontraba conformada por 107 trabajadores, que componen en el servicio de Emergencia del Hospital Sergio E. Bernales .Las Dimensiones que fueron evaluadas en el CVP35, arrojan los siguientes resultados: Apoyo Directivo Obtuvo Una Media De 66.4%, Seguida Por La Dimensión Carga De Trabajo Con 59.4%,Y Finalmente Motivacion Intrínseca 57.%. Para la recolección de datos se utilizó como instrumento la encuesta ya validada CVP-35. Posteriormente, la información se

trasladó a una base de datos del programa SPSS -21 para su análisis estadístico correspondiente. Se **concluyó** en esta investigación lograr las recomendaciones para la mejora continua en la motivación del esfuerzo que desarrollan en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales.

El **aporte** de esta investigación reconoció, que no se encuentran satisfechos por los reconocimientos que pueden suponer riesgos para la salud del trabajador. Si realmente brindaran mejores condiciones de vida laboral, para que el colaborador se sienta motivado de ambiente donde labora.

Alcalde, C. (2016) en su tesis de título “Programa líderes en acción para mejorar la Calidad Laboral de los Colaboradores de la Corporación Villar Ingenieros SAC- Ayacucho-Perú2016”, para obtener el título profesional de Licenciada en Administración, tuvo como **objetivo** medir la incidencia del Programa Líderes en acción para mejorar la calidad de vida laboral de la Corporación Villar Ingenieros SAC. Ayacucho, 2016.**Teoría** según .La metodología fue una técnica cuantitativa. Para la recolección de datos se utilizaron las encuestas dirigidas a todos los colaboradores de la Corporación Villar Ingenieros SAC siendo un total de 95 colaboradores con el fin de obtener información acerca de su percepción sobre la calidad de vida laboral que la empresa les brinda. Durante el análisis del trabajo de campo se determinó un nivel de percepción bajo con un 73.68% de insatisfacción en la dimensión sobre Participación y control, un nivel de percepción medio de 58.95% de insatisfacción en la dimensión de Equidad económica, un nivel de percepción alto de 60% de insatisfacción en la dimensión de Alienación, un nivel de percepción medio de 53.68% de insatisfacción en la dimensión Medio ambiente, un nivel de percepción bajo con 60% de insatisfacción en la dimensión de Satisfacción en el trabajo, un nivel de percepción bajo de 67.37% de insatisfacción en la dimensión de Identidad y autoestima laboral, siendo el promedio final bajo con un 73.68% de insatisfacción respecto a la percepción sobre el nivel de calidad de vida laboral. Se utilizó el sistema estadístico SPSS versión 21 la misma sirvió para obtener información mediante la

aplicación de una encuesta basada en un cuestionario en escala de Likert elaborado en función a los indicadores por ser evidencias observables. Se **concluyó** en la investigación lograr las recomendaciones para la mejora continua del área de despachos.

El **aporte** de esta investigación se analizó las condiciones del entorno laboral ,las decisiones para una mejora en la satisfacción del trabajador y tener perspectivas para un mejor ambiente laboral tomando acciones para un mejor rendimiento en la organización.

Orrego , C. 2015,*Calidad de Vida Laboral de los Colaboradores en la División Médico legal II Lima Este, Santa Anita-Lima* , para obtener la Licenciatura en Administración ,tuvo **como objetivo** identificar la Calidad de Vida de los colaboradores; de acuerdo a la revisión bibliográfica , Walton, citado por Chiavenato, se consideró una muestra de tipo censal porque se tomó en cuenta a toda la población, siendo necesario la aplicación de una encuesta y un cuestionario tipo Likert el cual consto de 54 ítems para recopilar la información . La **investigación** fue de tipo descriptiva pura, porque se identificaron los factores que influyen en la Calidad de Vida Laboral de la población estudiada; fue de tipo aplicada porque confrontó la teoría con la realidad, trasladándose al contexto laboral de la institución estudiada y fue de tipo transversal porque los datos fueron recopilados en un mismo momento ; además para, para el análisis de los datos obtenidos se utilizó el software IBM SPSS StatisticsVersion 22.0, el cual permitió presentar los resultados y analizarlos mediante tablas y gráficos expresados en forma porcentual, por ello se logró identificar un nivel adecuado medio de la Calidad de Vida Laboral. Se concluye en la investigación generar un mejor calidad de vida laboral, es así que se señala los aspectos importantes en las decisiones y expectativas de los colaboradores.

El **aporte** de esta investigación permitió generar en los trabajadores más productividad en el ambiente laboral y que respeten sus decisiones para lograr una buena calidad de vida en el trabajo.

1.3 Teorías Relacionadas Al Tema

Calidad de Vida Laboral

Chiavenato afirma:

La calidad de vida laboral se ha utilizado como indicador de las experiencias humanas en el centro de trabajo. Implica un profundo respeto por las personas, ya que las organizaciones solo pueden alcanzar grados elevados de calidad y productividad si cuentan con personas motivadas que tienen una participación activa en sus trabajos y que son recompensadas adecuadamente por sus aportaciones.(2009, p.492).

En esta cita podemos definir que hay una gran importancia en el campo laboral, debido a que sus efectos pueden ser caracterizados como un medio del bienestar social del individuo, por ende el desarrollo de la organización y del entorno en general. El ser humano reconoce en su proceso de crecimiento una amplia gama de necesidades. (2009,p.492).

El desempeño del puesto y el clima laboral son factores importantes para determinar la Calidad de Vida Laboral, si ésta es mal, conllevaría al desequilibrio del colaborador y a su insatisfacción, mala voluntad, baja productividad, rotación, sabotaje, sindicalismo. Una buena calidad conducirá a un clima de confianza y respeto mutuo, en el cual las personas son propensas a aumentar sus aportaciones y a elevar sus posibilidades de éxito psicológico, mientras que la administración tiende a reducir los mecanismos rígidos de control social. Como la importancia de las necesidades humanas varía de acuerdo con la cultura de cada individuo y de cada empresa, la calidad de vida en el trabajo no solo está en función de las características individuales como son las necesidades, valores,

expectativas o situaciones como estructura organizacional. Sistema de recompensas, políticas internas, sino por los comportamientos individuales y organizacionales. Por ello hay diversos autores que presentan modelos de calidad de vida en el trabajo (Chiavenato, I.2009, p.493).

En la primera dimensión al pronunciar **compensación justa y adecuada** se incluye remuneraciones, viáticos, beneficios e incentivos para satisfacer las necesidades del empleado.

Según Chiavenato (2009), siempre que se crea un sistema de recompensas en la organización se debe tener en cuenta una retroalimentación que contribuya al esfuerzo positivo, para incrementar el desempeño.

En la segunda dimensión se enfoca a las **condiciones de seguridad y salud** en el trabajo es un campo que engloba la prevención de riesgos laborales inherentes. Implica crear las condiciones adecuadas para que no se produzcan accidentes laborales y enfermedades.

En la tercera dimensión se refiere a la **utilización y desarrollo de capacidades**, es el proceso por medio el cual los trabajadores, organizaciones y sociedades, mantienen las capacidades para lograr sus objetivos a largo tiempo. Evaluando fortalezas y debilidades de cada individuo para saber que apoyo necesita.

En la cuarta dimensión se desarrolla las **oportunidades de crecimiento y seguridad**, define las prácticas del colaborador en la organización. Tener la posibilidad de hacer una línea de carrera que garantice a las personas para que desarrollen todo su potencial en las áreas que integran como también para la empresa.

En la quinta dimensión, el campo de la **integración social en la organización** empezó a desarrollarse a partir de las reflexiones teóricas de Emile Durkheim, acerca del problema que abarcaba integrar a las sociedades modernas , la cual

se refería a formas de integración adecuadas para las sociedades donde existen las diferencias entre individuos.(Durkheim,2007).

En la sexta dimensión se enfoca en las garantías constitucionales se trata de los derechos y deberes que tienen los trabajadores mediante una resolución del Estado para sostener y defender frente a las autoridades.

En la penúltima dimensión se trata del trabajo y espacio total de vida quiere decir que la organización no debe absorber todo el tiempo ni la energía del colaborador, para sus actividades rutinarias del hogar.

Finalmente en la última dimensión se define la relevancia social de vida en el trabajo, es todo aquella actividad que brinda el colaborador a la organización para sentirse orgulloso de la labor que desarrolla para la productividad de la organización.

Asimismo, Arias define al respecto:

La Calidad de vida Laboral implica las experiencias y puntos de vista de los trabajadores, simultáneamente, el mejoramiento de la efectividad de las organizaciones. Proporcionar a los empleados la oportunidad de efectuar contribuciones significativas a sus organizaciones resulta medular para la calidad de vida en el trabajo. (2006,p.744)

En esta cita podemos definir que se considera la manera afectiva del trabajador de la experiencia que tiene en el puesto de trabajo, pues la satisfacción es él es uno de los factores de la calidad de vida laboral.

Según Ibáñez sostiene:

La Calidad de vida laboral se enfoca que el ser humano es la esencia de una organización. Es el cerebro de la empresa, porque la inteligencia de la organización está en sus trabajadores. Las acciones y reacciones del trabajador son producto de su ambiente laboral, motivo por el cual, la empresa debe brindar una agradable calidad de vida en su centro de labores.(2011,p.288)

El teórico del párrafo anterior señala que básicamente la calidad de vida laboral es el proceso de humanizar el lugar de trabajo, para así crear en su talento humano del trabajador el sentimiento de la satisfacción para realizar sus tareas.

La primera dimensión es sobre la comunicación abierta, es el propósito de que jefe y trabajador comprendan y lleguen a un acuerdo para mantener la armonía laboral. La herramienta fundamental es la retroalimentación.

La segunda dimensión nos habla de sistemas equitativos de premios, se trata de establecer incentivos económicos para el trabajador que logre los objetivos en la mejor forma y tiempo considerados.

La tercera dimensión es el interés por la estabilidad emocional del trabajador, se refiere a la inteligencia emocional que el trabajador motive su entusiasmo a sus compañeros y potencie el rendimiento del equipo de trabajo.

La cuarta dimensión es la participación del subordinado en la toma de decisiones, se refiere al jefe, cuando se tiene confianza en sus trabajadores y en si mismo deja que los asuntos y tareas rutinarias y de menor importancia los decida el subordinado.

Según Camacaro sostiene:

La calidad de vida en el trabajo es un proceso planificado, evolutivo y cooperativo que implica acciones tendientes a crear condiciones laborales

favorables al desarrollo de las capacidades y las potencialidades de las personas para mejorar los niveles de satisfacción en el lugar de trabajo y fortalecer la identificación de los integrantes con la institución, así como alcanzar mejor desempeño laboral, generando un impacto positivo al interior de la organización. (2001, p.380).

De las definiciones presentadas, la aportación de Camacaro es la más esencial y concreta porque nos da a percibir que la calidad de vida en trabajo es algo que se proyecta y edifica por parte de la organización como del colaborador, con el objetivo de elevar la satisfacción en el centro de trabajo y a la vez ser positivo para la organización. Se trata de un concepto muy amplio donde interviene de modo complejo la salud física de los colaboradores, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno, y considerablemente la empresa a la que dedica una gran parte de su vida.

1.4 Formulación Del Problema

1.4.1 Problema General

¿Cuáles son las diferencias respecto a la calidad de vida laboral del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017?

1.4.2 Problemas específicos

- ¿Cuáles son las diferencias respecto a la compensación justa y adecuada del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017?
- ¿Cuáles son las diferencias respecto a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017?

- ¿Cuáles son las diferencias respecto a la utilización y desarrollo de capacidades del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017?
- ¿Cuáles son las diferencias respecto a las oportunidades de crecimiento y seguridad del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017?
- ¿Cuáles son las diferencias respecto a la integración social en la organización del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017?
- ¿Cuáles son las diferencias respecto a las garantías constitucionales del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017?
- ¿Cuáles son las diferencias respecto al trabajo y espacio total de vida del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017?
- ¿Cuáles son las diferencias respecto a la relevancia social de vida en el trabajo del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017?

1.5 Justificación

Justificación Teórica

En el ámbito teórico se va a observar los factores que afectan a la calidad de vida laboral, planteadas por Chiavenato, I. y así poder plantear soluciones a la problemática en diferentes ámbitos. Evaluando la visión completa de la

organización para que nos permita proceder con con el mejoramiento del personal administrativo.

Justificación Práctica

Se busca desarrollar y tomar decisiones cuales permitirán conocer la calidad de vida laboral del personal administrativo, poniendo de manifiesto las recomendaciones necesarias, en relación al problema que se encuentra los trabajadores del Centro Materno Infantil Rímac.

Justificación Metodológica

En el ámbito metodológico utilizara esta investigación utilizara un instrumento que es el cuestionario para ayudar a la recopilación datos de la variable de estudio calidad de vida laboral y procesarlos en el programa SPSS lo cual facilitara encontrar el problema y buscar respuestas a la solución.

Justificación Social

El aporte social de la investigación se dará directo al personal administrativo de la organización, brindando información de la situación actual y ayudar a precaver futuros problemas en la empresa y confortar determinadas deficiencias que los colaboradores han percibido para mejorar su calidad de vida en el trabajo.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe diferencias respecto a la calidad de vida laboral del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017.

No existe diferencias respecto a la calidad de vida laboral del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- Existe diferencias respecto a la compensación justa y adecuada del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017.
- Existe diferencias respecto a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017.
- Existe diferencias respecto a la utilización y desarrollo de capacidades del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017.
- Existe diferencias respecto a las oportunidades de crecimiento y seguridad del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017.
- Existe diferencias respecto a la integración social en la organización del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017.
- Existe diferencias respecto a las garantías constitucionales del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017.
- Existe diferencias respecto al trabajo y espacio total de vida del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017.
- Existe diferencias respecto a la relevancia social de vida en el trabajo del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017.

1.7 Objetivos De La Investigación

1.7.1 Objetivo General

Determinar las diferencias respecto a la calidad de vida laboral del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017.

1.7.2 Objetivos Específicos

- Describir las diferencias respecto a la compensación justa y adecuada del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017.
- Describir las diferencias respecto a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017.
- Describir las diferencias respecto a la utilización y desarrollo de capacidades del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017.
- Describir las diferencias respecto a las oportunidades de crecimiento y seguridad del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017.
- Describir las diferencias respecto a la integración social en la organización del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017.

- Describir las diferencias respecto a las garantías constitucionales del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017.
- Describir las diferencias respecto al trabajo y espacio total de vida del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017.
- Describir las diferencias respecto a la relevancia social de vida en el trabajo del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017.

II MÉTODO

En el desarrollo de toda investigación la parte que vincula todos los procesos desarrollados en su contenido está relacionada con el método para la obtención del conocimiento denominado “método científico que se caracteriza por ser un procedimiento riguroso, de orden lógico, cuyo propósito es demostrar el valor de la verdad de ciertos enunciados” (Behar, 2008, p. 34).

Por consiguiente, el investigador debe tener claro el horizonte hacia donde dirige su estudio para poder responder de una manera coherente a las preguntas propuestas de manera inicial. Evitando caer en falsas afirmaciones que induzcan al error.

2.1 Diseño de investigación.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), “es el plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación” (p.120). En el estudio el diseño que se desarrollo es no experimental y transversal, lo que se fundamenta con lo que señalan los mismos autores:

Los diseños no experimentales pueden definirse como la investigación que se realiza sin manipular la variable. Es decir, se trata de estudios donde nos hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos (p.149).

El diseño seleccionado en la presente investigación es no experimental porque no ha existido de parte de la investigadora manipulación de las variables al no aplicar ningún estímulo para modificar la realidad vinculada a la variable de estudio en ninguno de los grupos estudiados: trabajadores cas y nombrado.

2.1.1. Nivel de investigación

El nivel de esta presente investigación el nivel es de tipo descriptivo-comparativo porque se describirá que diferencias existe en el personal administrativo Cas y Nombrado.

Según Díaz (2009) “Los estudios descriptivos miden o evalúan diferentes aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Desde el punto de vista científico, escribir es medir (p.180). Es decir miden o recolectan datos sobre diversos conceptos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.

2.2. Variable, Operacionalización

Variable: Calidad de vida laboral

Operacionalización:

Según La Torre (2005) :La Operacionalización de concepto o variable es un proceso de separación de los elementos más abstractos , hasta llegar al nivel más concreto.(pg.75).

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de la variable Calidad de Vida Laboral

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Según Chiavenato (2011). El autor señala que la Calidad de Vida Laboral frecuentemente es considerada como base del desarrollo económico, ya que permite aumentar la producción de los bienes y servicios con una mejor utilización de los factores favorecedores de la misma. Por ello es necesario entender la relación fundamental que existe entre productividad, eficiencia y calidad de vida laboral y cómo de un manejo adecuado puede resultar una mejor posición competitiva.	La calidad de vida laboral será evaluada por sus dimensiones, donde se tomarán los indicadores de cada dimensión los cuales son compensación justa y adecuada, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, utilización y desarrollo de capacidades, oportunidades de crecimiento y seguridad, integración social en la organización, garantías constitucionales, trabajo y espacio total de vida, relevancia social de la vida en el trabajo. Para poder realizar el cuestionario lo cual será de tipo Likert, de este modo obtendremos los resultados y procederemos a procesar los datos en el programa SPSS.	Compensación justa y adecuada	Salario adecuado para el trabajo	1	ESCALA ORDINAL TIPO LIKERT SIEMPRE(5)-CASI SIEMPRE(4)-A VECES(3)-CASI NUNCA(2)-NUNCA(1)
				Equidad interna	2,3	
				Equidad externa	4	
			Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	Jornada laboral	5,6	
				Entorno físico(seguro y saludable)	7,8	
			Utilización y desarrollo de capacidades	Autonomía	9,10	
				Significado de la tarea	11	
				Identidad de la tarea	12	
				Variedad de habilidades	13	
				Realimentación y re información	14	
			Oportunidades de crecimiento y seguridad	Posibilidad de hacer carrera	15,16,17	
				Crecimiento profesional	18,19,20	
				Seguridad de empleo	21,22	
			Integración social en la organización	Igualdad de oportunidades	23,24	
				Relaciones interpersonales y grupales	25,26	
				Sentido comunitario	27,28	
			Garantías Constitucionales	Respeto a las leyes y a los derechos laborales	29	
				Privacidad personal	30	
				Libertad de expresión	31	
			Trabajo y espacio total de vida	Normas y rutinas claras de la organización	32	
				Papel equilibrado del trabajo en la vida personal	33,34	
			Relevancia social de la vida en el trabajo	Imagen de la empresa	35,36	
				Responsabilidad social por los productos/servicios	37,38	
				Responsabilidad social por los empleados	39,40	

2.3 Población y muestra

2.3.1. Población

Según Mohammad(2005): “ Es importante definir la población , es decir quien se va estudiar. Si la población en estudio es pequeña deben de estudiar todos sus miembros; pero si es grande, es conveniente escoger una muestra representativa” (p.77).

Por lo mencionado la población de la investigación son 30 de personal administrativo cas y 30 de personal administrativo nombrado del Centro Materno Infantil Rímac.

Criterio de Inclusión

- Personal administrativo Cas y Nombrado del Centro Materno Infantil Rímac.

Criterio de Exclusión

- Personal administrativo que labore de forma no remunerada en el Centro Materno Infantil Rímac.
- Personal que se encuentre de vacaciones.
- Personal con tipo de contratación de Terceros.

2.3.2. Muestra

Según Gómez (2006) señala que “la muestra es un subgrupo de la población de interés que se define o delimita matemáticamente de antemano con preciso, y que debe ser representativo de esta” (p. 110).

- 30 trabajadores Cas

- 30 trabajadores Nombrados

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica: Censo

La técnica utilizada será el censo para recolectar información de los colaboradores que integran la población en un tiempo y área determinado.

Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario, por medio de ello se recolectara datos, la que permitirá percibir el criterio de los colaboradores administrativos de cada grupo.

EL instrumento que se elaboró para la presente investigación es un cuestionario validado por cinco expertos de la Universidad Cesar Vallejo (dos metodólogos y tres expertos temáticos).

Al respecto Sabino (1992) señala:

Hernández, R. Fernández C. y Baptista, P. (2010) el autor indica que “consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante las cuales se pide la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías” (p.245).

Validez:

Según Hernández, et al. (2010) Afirman: “La validez es el nivel que mide la variable determinada de un cuestionario, conformado por ítems específicos de acuerdo al tema y los aspectos establecidos. (p.243).

Por lo citado la validez se mide mediante un grupo de expertos.

Validez de la variable Calidad Laboral

La validez promedio alcanzada para la variable, según el juicio de expertos, es de 72.28%, por lo tanto, podemos deducir que esta mide una validez alta .

La fórmula utilizada es:

$$\% \bar{V} = \frac{\sum \% VT}{50}$$

Tabla 2

Validez a Juicio de Expertos

Expertos	Puntuación para el instrumento calidad de vida laboral
Percy Carbajal Quispe	75.0%
Teresa Narváez Aranibar	70.0%
Lorena Paz	80.0%
Jesus Romero Pacora	71.4%
Luis Flores Bolivar	70.0%
Promedio de Validación	72.28%

Nota: Elaboración propia

2.4.4. Confiabilidad

Según Hernández, et al.(2010) afirman: “La confiabilidad es el nivel en que un instrumento elabora resultados consistentes y razonables ”(p.200).

Por lo tanto el grado de confiabilidad del proyecto de investigación se medirá a través del Alfa de Cronbach Superior a 0.7. Son herramientas útiles para organizar, describir y analizar los datos recogidos con los instrumentos de investigación.

Tabla 3

Resumen De Procesamiento De Casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4

Resultados del análisis de confiabilidad: Alfa de Cronbach de la variable Calidad de Vida Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	40

De acuerdo al resultado obtenido a través del análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach de 0.865, según la tabla que se muestra, se determina que los datos tienen una consistencia alta, que cumple con lo que se pretende demostrar con la investigación.

2.5 Métodos de análisis de datos

Los datos obtenidos del cuestionario que se aplicará al personal administrativo cas y nombrado de la organización, serán procesadas a través del software SPSS 23 , con el fin de poder examinar los resultados en tablas , porcentajes.

Análisis descriptivo

“Los análisis descriptivos en las ciencias sociales se ocupan de la descripción de características que identifican los diferentes elementos y componentes y su relación”. (Vara, 2012. p, 230).

2.6 Aspectos Éticos

Se tendrá en cuenta la veracidad de los resultados; respetando la propiedad intelectual, las convicciones políticas y religiosas como también la responsabilidad social, jurídica y ética y la privacidad del intelecto e identidad de los individuos que participan en el estudio.

III RESULTADOS

Tabla 5

Prueba de Chi Cuadrado de la variable Calidad de vida laboral del personal administrativo cas y nombrado

		Cas	Nombrado	Total	
Chi Cuadrado	Regular	10.0%	20.0%	15.0%	$X^2 = 4.750$
	Bueno	90.0%	70.0%	80.0%	
	Muy Bueno	0.0%	10.0%	5.0%	Sig. asintótica (2 caras) = 0.093
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

El objetivo general de la investigación es determinar la calidad de vida laboral del personal administrativo Cas y Nombrado del Centro Materno Infantil Rímac, 2017; los resultados muestra de que los trabajadores perciben de que la calidad laboral son buenos en un 90,0% en el personal administrativo Cas y 70,0% en los Nombrados, el 10,0% del personal administrativo Cas manifiesta que es regular y un 20.0% los Nombrados; lo cual implica que existe una diferencia mínima entre el personal administrativo Cas y Nombrado.

Se observa los resultados de la prueba estadística de chi cuadrado permite afirmar que existe diferencia entre la calidad laboral del personal administrativo Cas y Nombrado con una $X^2 = 4.750$ y un nivel de Sig. Asintótica (2 caras) = 0.093, tal como se puede observar.

Tabla 6
Dimensión 1-Compensacion Justa Y Adecuada

		Cas	Nombrado	Total	
Chi Cuadrado	Muy Malo	0,0%	10,0%	5,0%	$X^2 = 14.212$
	Malo	0,0%	6,7%	3,3%	
	Regular	13,3%	30,0%	21,7%	Sig. asintótica (2 caras) = 0.007
	Bueno	63,3%	20,5%	41,7%	
	Muy Bueno	23,3%	33,3%	28,3%	
	Total	100.0%	100,0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

El primer objetivo específico de nuestra investigación fue establecer si existen diferencias en la compensación justa y adecuada del personal administrativo Cas y Nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017. En el que se pudo identificar que los resultados demuestran que el personal administrativo Cas y Nombrado perciben que la compensación justa y adecuada son buenas en un 41,7% en los dos grupos. Estableciéndose en 63,3% en el personal administrativo Cas y 20,5% el personal administrativo Nombrado y regulares en un 13.3% en el personal administrativo Cas y 30.0% en el personal administrativo Nombrado; lo cual implica que existe diferencia entre estos dos tipos de contrataciones.

La hipótesis específica planteada existen diferencias respecto a la compensación justa y adecuada del personal administrativo Cas y Nombrado del Centro Materno Infantil Rímac, 2017, la prueba estadística de chi cuadrado nos demuestra que no existe diferencia significativa desde el punto de vista estadístico con una $X^2 = 14.212$ y un Sig. Asintótica (2 caras) = 0.007

TABLA 7

Dimensión 2- Condiciones De Seguridad Y Salud

		Cas	Nombrado	Total	X ² = 18.057
Chi Cuadrado	Malo	0,0%	6,7%	3,3%	
	Regular	36,7%	10,0%	23,3 %	Sig. asintótica (2 caras) = 0.000
	Bueno	60,0%	40,0%	50,0 %	
	Muy Bueno	3,3%	43,3%	23,3 %	
	Total	100.0%	100.0%	100.0 %	

Fuente: Elaboración propia

Las condiciones de Seguridad y Salud del personal administrativo Cas y Nombrado es bueno en un 50.0%, siendo 60,0 en el personal administrativo Cas y 43,3 en el personal administrativo Nombrado. Así mismo el personal administrativo Cas indica que es regular en un 36,7% y el personal administrativo Nombrado 10,0%.

La hipótesis específica planteada es que existen diferencias respecto a las condiciones de Seguridad y salud, percibido por el personal administrativo Cas y Nombrado del Centro Materno Infantil Rímac, 2017; la prueba estadística de chi cuadrado demuestra que no existe diferencia significativa desde el punto de vista estadístico con una $X^2 = 18.057$ y un Sig. Asintótica (2 caras) = 0.000.

Tabla 8

Dimensión 3- Utilización Y Desarrollo De Capacidades

		Cas	Nombra do	Total	
Chi Cuadrado	Muy Malo	0,0%	3,3%	1,7%	$X^2 = 5,093$
	Malo	0,0%	10,0%	5,0%	
	Regular	43,3%	30,0%	36,7%	
	Bueno	53,3%	50,0%	51,7%	Sig. asintótica (2 caras) = 0.278
	Muy Bueno	3,3%	6,7%	5,0%	
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

La Utilización y Desarrollo de Capacidades del personal administrativo Cas y Nombrado manifiestan que un 51,7% para las dos tipos de contrataciones y en específico en un 53,3% del personal administrativo Cas y 50,0% para el personal administrativo Nombrado. Así mismo en lo regular 43,3% del personal administrativo y 30,0% en el personal administrativo Nombrado.

La hipótesis específica planteada es que no existe diferencias respecto a la utilización y desarrollo de capacidades, percibido por los dos tipos de contrataciones; sin embargo, la prueba estadística de chi cuadrado nos demuestra que no existe diferencia significativa desde el punto de vista estadístico con una $X^2 = 5,093$ y un Sig. Asintótica (2 caras) = 0.278 que a su vez es mayor que $\alpha = 0.05$.

Tabla 9

Dimensión 4- Oportunidades de Crecimiento y Seguridad

		Total			
		Cas	Nombrado		
Chi Cuadrado	Muy Malo	0,0%	3,3%	1,7%	$X^2 = 14,308$
	Regular	3,3%	40,0%	21,7%	
	Bueno	80,0%	40,0%	60,0%	Sig. asintótica (2 caras) = 0.003
	Muy Bueno	16,7%	16,7%	16,7%	
	Total	100,0%	100,0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Las oportunidades de Crecimiento y Seguridad del personal administrativo Cas y Nombrado es percibida por sus trabajadores como buena en un porcentaje de 60.0% para los dos tipos de contrataciones y en específico en un 80,0% para el personal administrativo Cas y 40,0% para el personal administrativo Nombrado.

La hipótesis específica planteada es que existe diferencia en los dos tipos de contrataciones; sin embargo, la prueba estadística de chi cuadrado nos demuestra que si existe diferencia significativa desde el punto de vista estadístico con una $X^2 = 14,308$ y un Sig. Asintótica (2 caras) = 0.003.

Tabla 10

Dimensión 5- Integración Social en la Organización

		Cas	Nombrado	Total	
Chi Cuadrado	Muy Malo	0,0%	16,7%	50,0%	$X^2 = 10.130$
	Regular	50,0%	20,0%	28,3%	
	Bueno	50,0%	60,0%	21,7%	Sig. asintótica (2 caras) = 0.017
	Muy Bueno	0,0%	48,3%	3,3%	
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

La Integración Social en la Organización del personal administrativo Cas y Nombrado se percibe que el personal administrativo Cas 50,0% y el personal administrativo Nombrado 60,0%- en una escala buena, así mismo el personal administrativo Cas indica que es regular en un 50,0% y el personal administrativo Nombrado en un 20,0%.

La hipótesis específica planteada es que existe diferencia en la Integración Social en la Organización en los dos tipos de contrataciones; sin embargo, la prueba estadística de chi cuadrado nos demuestra que no existe diferencia significativa desde el punto de vista estadístico con una $X^2 = 10,130$ y un Sig. Asintótica (2 caras) = 0.017.

Tabla 11

Dimensión 6-Garantías Constitucionales

		Cas	Nombra do	Total	
Chi	Malo	0,0%	6,7%	3,3%	$X^2 = 4.279$
	Regular	10,0%	16,7%	13,3%	
Cuadrado	Bueno	46,7%	26,7%	36,7%	Sig. asintótica (2 caras) = 0.233
	Muy Bueno	43,3%	50,0%	46,7%	
	Total	100.0 %	100.0%	100.0 %	

Fuente: Elaboración propia

Las Garantías Constitucionales del personal administrativo Cas y Nombrado en un porcentaje muy bueno de 46,7 en específico 43,3% del personal administrativo Cas y 50,0% del personal administrativo Nombrado , mientras que en lo regular en el personal administrativo es 10,0% y el personal administrativo Nombrado es 16,7%.

La hipótesis específica planteada es que existe diferencia en las Garantías Constitucionales en los dos tipos de contrataciones; sin embargo, la prueba estadística de chi cuadrado nos demuestra que no existe diferencia significativa desde el punto de vista estadístico con una $X^2 = 4,279$ y un Sig. Asintótica (2 caras) = 0.233.

Tabla 12

Dimensión 7-Trabajo y Espacio Total de Vida

		Cas	Nombrado	Total	
Chi	Muy Malo	0,0%	6,7%	3,3%	$X^2 = 13,431$
	alo	0,0%	23,3%	11,7%	
Cuadrado					
	egular	23,3%	13,3%	18,3%	Sig. asintótica (2 caras) = 0.009
	Bueno	66,7%	36,7%	51,7%	
	Muy Bueno	10,0%	20,0%	15,0%	
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

El Trabajo y Espacio Total de Vida del personal administrativo Cas y Nombrado en un porcentaje bueno de 51,7%, en específico de 66,7 del personal administrativo Cas y 36,7 del personal administrativo Nombrado, así mismo en lo regular es de 23,3 del personal administrativo Cas y 13,3 del personal administrativo Nombrado.

La hipótesis específica es que existe diferencia en el Trabajo y Espacio Total de Vida en los dos tipos de contrataciones, sin embargo la prueba estadística de chi cuadrado nos demuestra que no existe diferencia significativa desde el punto de vista estadístico con una $X^2 = 13,431$ y un Sig. Asintótica (2 caras) = 0.009 .

Tabla 13

Dimensión 8-Relevancia Social de Vida en el Trabajo

		Cas	Nombra do	Total	$X^2 = 6,883$ Sig. asintótica (2 caras) = 0.073
Chi	Malo	0,0%	3,3%	1,7%	
	Regular	23,3%	6,7%	15,0%	
Cuadrado	Bueno	66,7%	60,0%	63,3%	
	Muy Bueno	10,0%	30,0%	20,0%	
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

La Relevancia Social de vida en el Trabajo del personal administrativo Cas y Nombrado en un porcentaje bueno de 63,3%, en específico de 66,7 del personal administrativo Cas y 60,0% del personal administrativo Nombrado, así mismo en lo regular es de 23,3 del personal administrativo Cas y 6,7% del personal administrativo Nombrado.

La hipótesis específica es que existe diferencia en la Relevancia Social de vida en el Trabajo en los dos tipos de contrataciones, sin embargo la prueba estadística de chi cuadrado nos demuestra que no existe diferencia significativa desde el punto de vista estadístico con una $X^2 = 6,883$ y un Sig. Asintótica (2 caras) = 0.073 .

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la calidad de vida laboral del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017. La validez interna de la investigación es el nivel de confiabilidad de 0,865 del Alfa de Cronbach para ambos grupos. La validez externa se sustenta con bases teóricas utilizadas por el investigador para desarrollar su variable de estudio, la calidad de vida laboral no es solo lo que la organización ofrece, es también como gestionan las personas sus satisfacciones y que hacen ellos mismo por su ambiente laboral. Los resultados obtenidos por la variable calidad de vida laboral fue de 10,0% en la escala regular para los trabajadores Cas y 20,0% para los trabajadores nombrados, así mismo para la escala buena los trabajadores Cas indican un 90,0% y 70,0% de los trabajadores Nombrado manifiestan que es buena la calidad de vida laboral para los trabajadores del Centro Materno Infantil Rímac. La prueba estadística del chi cuadrado permite afirmar que existe diferencia entre la calidad de vida laboral del personal administrativo Cas y Nombrado del Centro Materno Infantil Rímac con una $\chi^2 = 4,750$ y un nivel de Sig. Asintótica (2caras) = 0,093.

Para el autor Gómez (2010), en su presente investigación propuso como objetivo principal *“Describir la calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá”*, Como herramienta de evaluación se utilizó el instrumento de calidad de vida laboral de GOHISALO. La muestra utilizada fue de 200 trabajadores (hombres y mujeres). El enfoque fue cuantitativo – descriptivo. De los resultados se pudo evidenciar que la confiabilidad de los datos fue de 0.785 y con respecto al análisis principal de la variable se pudo determinar que los empleados temporales refieren una mediana satisfacción en 48% frente a necesidades fisiológicas, de seguridad y afiliación que obtuvieron los porcentajes más altos para mejorar en 67% y 75% respectivamente; asimismo se evidencia insatisfacción en las necesidades de autorrealización en 80%, reconocimiento en 73%, creatividad 82% y necesidades de descanso 85%. Según con lo mencionado es similar a los resultados obtenido por la variable calidad de vida laboral fue de 10,0% en la escala regular para los trabajadores Cas y 20,0% para los trabajadores nombrados, así mismo para la escala buena los trabajadores Cas indican un

90,0%y 70,0% de los trabajadores Nombrado manifiestan que es buena la calidad de vida laboral para los trabajadores del Centro Materno Infantil Rímac.

Corral (2008), en su investigación presentada en el país de México, planteó como objetivo general: "Identificar la percepción del nivel de vida laboral del personal académico de tiempo completo del Instituto Tecnológico Unidad Navojoa". . La técnica de recolección de los datos fue el censo utilizando un cuestionario de preguntas como instrumento. El nivel de la investigación fue descriptivo con enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal .Los resultados permitieron conocer que el soporte emocional de los directivos es insatisfactorio en 47.7%, como también el 57.1% indicó que no tienen la mínima posibilidad de ser promovidos, asimismo, el 57.1 del personal no son reconocidos por el esfuerzo, en la misma línea se encuentra que el 52.4% de los trabajadores no pueden expresar lo que sienten trabajando en un ambiente donde se sienten reprimidos. En aspectos vinculados a carga de trabajo existe un promedio de 63.0% indican que el trabajo es desproporcional dada la existencia de grupos de trabajo que buscan posesionarse de los puestos con el mínimo esfuerzo. Se han calculado los estadísticos descriptivos de las variables del estudio, parecido a la investigación muestra que los trabajadores Cas y Nombrado existe diferencia significativa 10,0% en la escala regular para los trabajadores Cas y 20,0% para los trabajadores nombrados, así mismo para la escala buena los trabajadores Cas indican un 90,0%y 70,0% de los trabajadores Nombrado manifiestan que es buena la calidad de vida laboral para los trabajadores del Centro Materno Infantil Rímac.

Azocar y Díaz (2013). En su investigación planteó como objetivo general: "Analizar la calidad de vida laboral del personal secretarial que labora en la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui". Se elaboró un diseño descriptivo no experimental igual al de la investigación. La muestra encuestada fue de 79 trabajadores, la técnica de recolección de datos es la encuesta con el instrumento (cuestionario); el nivel de investigación fue descriptivo con diseño no experimental

igual que la investigación que es nivel descriptivo no experimental. Los resultados obtenidos por la variables calidad de vida laboral fue de 10,0% en la escala regular para los trabajadores Cas y 20,0% para los trabajadores nombrados, así mismo para la escala buena los trabajadores Cas indican un 90,0%y 70,0% de los trabajadores Nombrado manifiestan que es buena la calidad de vida laboral para los trabajadores del Centro Materno Infantil Rímac.

Vega, M. 2014, en su tesis de título “Calidad de vida laboral del personal del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales” ,para obtener el título de Especialista en Medicina de Emergencias y Desastres, tuvo como objetivo general conocer la percepción de la calidad de vida laboral por el personal del servicio de emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales Collique- Lima . Teorías según Newman(2002).Metodología :El tipo de estudio es de corte transversal , descriptivo y no experimental , ya que se estudian las variables en un momento dado de tiempo. La población se encontraba conformada por 107 trabajadores, que componen en el servicio de Emergencia del Hospital Sergio E. Bernales. Las Dimensiones que fueron evaluadas en el CVP35, arrojan los siguientes resultados: APOYO DIRECTIVO obtuvo una media de 66.4%, seguida por la dimensión CARGA DE TRABAJO con 59.4%,y finalmente MOTIVACION INTRINSECA 57.%. Los resultados obtenidos por la variables calidad de vida laboral fue de 10,0% en la escala regular para los trabajadores Cas y 20,0% para los trabajadores nombrados, así mismo para la escala buena los trabajadores Cas indican un 90,0%y 70,0% de los trabajadores Nombrado manifiestan que es buena la calidad de vida laboral para los trabajadores del Centro Materno Infantil Rímac.

Alcalde, C. (2016) en su tesis de título “Programa lideres en acción para mejorar la Calidad Laboral de los Colaboradores de la Corporación Villar Ingenieros SAC- Ayacucho-Perú 2016”, para obtener el título profesional de Licenciada en

Administración, tuvo como objetivo medir la incidencia del Programa Líderes en acción para mejorar la calidad de vida laboral de la Corporación Villar Ingenieros SAC. Ayacucho, 2016. Se determinó un nivel de percepción bajo con un 73.68% de insatisfacción en la dimensión sobre Participación y control, un nivel de percepción medio de 58.95% de insatisfacción en la dimensión de Equidad económica, un nivel de percepción alto de 60% de insatisfacción en la dimensión de Alienación, un nivel de percepción medio de 53.68% de insatisfacción en la dimensión Medio ambiente, un nivel de percepción bajo con 60% de insatisfacción en la dimensión de Satisfacción en el trabajo, un nivel de percepción bajo de 67.37% de insatisfacción en la dimensión de Identidad y autoestima laboral, siendo el promedio final bajo con un 73.68% de insatisfacción respecto a la percepción sobre el nivel de calidad de vida laboral. Se han calculado los estadísticos descriptivos de las variables del estudio, parecido a la investigación muestra que los trabajadores Cas y Nombrado existe diferencia significativa 10,0% en la escala regular para los trabajadores Cas y 20,0% para los trabajadores nombrados, así mismo para la escala buena los trabajadores Cas indican un 90,0%y 70,0% de los trabajadores Nombrado manifiestan que es buena la calidad de vida laboral para los trabajadores del Centro Materno Infantil Rímac.

Orrego, C. 2015. Se estableció como objetivo identificar la Calidad de Vida de los colaboradores; de acuerdo a la revisión bibliográfica. se consideró una muestra de tipo censal porque se tomó en cuenta a toda la población, siendo necesario la aplicación de una encuesta y un cuestionario tipo Likert. La investigación fue de tipo descriptiva pura, porque se identificaron los factores que influyen en la Calidad de Vida Laboral de la población estudiada; fue de tipo aplicada porque confrontó la teoría con la realidad, trasladándose al contexto laboral de la institución estudiada y fue de tipo transversal porque los datos fueron recopilados en un mismo momento.por ello se logró identificar un nivel adecuado medio de la Calidad de Vida Laboral. Se concluye en la investigación generar una mejor calidad de vida laboral, es así que se señala los aspectos importantes en las decisiones y expectativas de los colaboradores.

V. CONCLUSIONES

Según los resultados obtenidos se llegó a las siguientes conclusiones:

Se determinó que calidad de vida laboral del personal administrativo Cas y Nombrado es buena en un 80,0% y un 15% manifiesta que es regular la calidad de vida en el Centro Materno Infantil, Rímac.

- Se determinó que la compensación justa y adecuada del personal administrativo Cas y Nombrado, perciben bueno en un 41,7% y regular en un 21.7% en el personal administrativo Cas y Nombrado.
- Se determinó que las condiciones de seguridad y salud del personal administrativo Cas y Nombrado obteniendo que es bueno en un 50.0%, y regular 23.3 %según los resultados obtenidos el punto crítico del personal administrativo Cas y Nombrado del Centro Materno Infantil Rímac.
- Se determinó que la utilización y desarrollo de capacidades del personal administrativo manifiestan que un 51,7% es bueno entre Cas y Nombrado, mientras que un 36.7% es regular para el personal administrativo Cas y Nombrado del Centro Materno Infantil Rímac.
- Se determinó que las oportunidades de crecimiento y seguridad del personal administrativo Cas y Nombrado es buena en un 60,0%, y regular 21,7% para las contrataciones del personal administrativo del Centro Materno Infantil Rímac.
- Se determinó que la Integración Social en la Organización del personal administrativo Cas y Nombrado es mala en un 50.0%, y bueno 21.7%
- Se determinó las Garantías Constitucionales del personal administrativo Cas y Nombrado manifiestan que un 46,7% muy bueno y en específico en un 13,3% regular.
- Se determinó que el Trabajo y Espacio Total de Vida del personal administrativo Cas y Nombrado en un porcentaje bueno de 51,7%, 18.3% regular.
- Se determinó que la Relevancia Social de Vida en el Trabajo 63.3% bueno y 15% regular de un 100 %.

VI. RECOMENDACIONES

La investigación ha permitido establecer que existen diferencias significativas. Ya que se observa en los resultados que CAS no se siente satisfecho con la calidad de vida laboral, se recomienda implementar nuevos programas que mejoren el ambiente laboral de los trabajadores de CAS y nombrados.

- La compensación justa y adecuada de los trabajadores se recomienda mejorar en base a su rendimiento (salarios, gratificaciones) y reconocer los aportes de su área de trabajo y a la institución. Es una dimensión de vital importancia porque existe diferencias y se tiene que tomar medidas para ayudar a retener, obtener y mantener una fuerza de trabajo productiva.
- Condiciones de seguridad y salud en el trabajo existe diferencias en el personal administrativo cas y nombrado, se recomienda implementar programas de mejora con los que cuenta el área de trabajo, además de renovar los equipos de prevención de trabajo cada cierto tiempo. En necesaria la interacción con otras aéreas para identificar los posibles riesgos y la aplicación de medidas adecuadas de prevención.
- Utilización y desarrollo de capacidades del personal administrativo no se encuentras diferencias, pero esto ayuda a potenciar al trabajador, se r implementando más capacitaciones internas que ayuden al desarrollo profesional del trabajador.
- Oportunidad de crecimiento y seguridad, existe diferencias por motivo de no brindar (línea de carrera) en su entorno laboral, para que el trabajador se sienta motivado en la institución y ascienda en el área que labora.
- Integración Social de la organización, se recomienda crear canales que ayuden a los trabajadores a mejorar el bienestar social y se sienta que es útil para la institución, evoca la agrupación de elementos diversos bajo el dominio de una misma idea.

- Garantías Constitucionales, se recomienda disfrutar de la igualdad, la libertad y de la seguridad. Goza de la protección de las leyes, lo que asegura al trabajador las condiciones dignas y equitativas de labor.
- Trabajo y espacio total de vida, se recomienda no generar estrés en el ambiente laboral, ya que esto perjudica a los colaboradores en su vida cotidiana.
- Relevancia social de vida en el trabajo, se recomienda que sea más continuo el reconocimiento de sus actividades brindando aliento a su colaborador por ser parte de la organización.

VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcalde, C. (2016) .Programa lideres en acción para mejorar la Calidad Laboral de los Colaboradores de la Corporación Villar Ingenieros SAC-Ayacucho-Perú 2016. (Tesis Pregrado). Universidad Privada del Norte, Trujillo-Perú.
- Arias. (2011). *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño* (6ª ed.).México: Trillas.
- Azócar, L.y Díaz, E. (2008).Análisis del Nivel de Calidad de Vida Laboral del Personal Secretarial que labora en la Universidad de Oriente-Núcleo de Anzoátegui. (Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración).Recuperado de <http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/946/1/TESIS.ANALISIS%20DE%20VIDA%20DE%20CALIDAD.pdf>.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. (1a Ed.). Tucumán, Argentina: Editorial Shalom
- Bernal, C. (2010).*Metodología de la investigación* (3ª.ed.). Colombia:PearsonEducation.
- Camacaro,P.(2010). Abordaje conceptual de calidad de vida en el trabajo. Contribuciones a las Ciencias Sociales. Recuperado el: 31 de julio del 2014, Disponible en: www.eumed.net/rev/cccss/07/prc.htm.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ª ed.).México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Davis y Newstrom (1991) El comportamiento humano en el trabajo. 3ª Edición McGraw-Hill. México.

Elera, C. (2009). Administración y gestión del potencial humano. Un enfoque a la gestión de la administración de los recursos humanos en el Perú (1ra ed.). Lima, Perú: Editorial de la Universidad de San Martín de Porres.

Gadow F. (2014). Dilemas: La Gestión del Talento en Tiempos de Cambios Argentina: Editorial Granice.

Gómez, A. (2010) .Calidad de Vida Laboral en Empleados Temporales del Valle de Aburrá –Colombia. (Tesis para obtener el Título de Licenciada en Administración en la Universidad de Medellín-Colombia). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3437740.pdf>.

Hernández., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación (5ª.ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Corral, D. (2008).Percepción del nivel de vida laboral del personal académico de tiempo completo del Instituto Tecnológico Unidad Navojoa (Tesis para obtener el título profesional de Administración de Tecnologías de información).Recuperada de http://biblioteca.itson.mx/dac_new/tesis/369_corral_dulce.pdf.

Ibáñez, M. (2011).Gestión del talento humano en la empresa.(1a ed.).Peru: Editorial San Marcos.

Orrego, C. 2015.*Calidad de Vida Laboral de los Colaboradores Administrativos en la División Médico legal II Lima Este, Santa Anita-Lima*.(Tesis Pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima Este.

Revista Gestión; 2015; *Estudio Experimental de la Calidad de Vida Laboral en Mipymes Turísticas*; (28 de mayo del 2016). Recuperado de <https://gestion.pe/empleo-management/mejor-calidad-vida-segunda-razon-trabajador-cambiar-empleo-2142964>.

Rodríguez, A. (2014). Satisfacción y calidad de vida laboral como predictores del Desempeño en una organización estatal chilena. Universidad Andrés Bello, Santiago de Chile, Chile.

Vega, M. 2014. Calidad de vida laboral del personal del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, Collique-Lima. (Tesis Pregrado). Universidad Mayor de San Marcos, Lima.

Werther, B y Davis, K. (2008) Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas. (6ª ed.) México: Mc Graw-Hill Companies.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento

Estimado(a) colaborador:

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin Determinar el estudio comparativo de la calidad de vida laboral del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac 2017. Agradeciendo de antemano su apoyo responder las siguientes preguntas que servirán para fines académicos.

INSTRUCCIONES: Marcar con aspa(X) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Siempre (5)-Casi siempre (4)-A veces (3)-Casi nunca (2)-Nunca (1)

INDICADORES							
COMPENSACION JUSTA Y ADECUADA	SALARIO ADECUADO PARA EL TRABAJO						
	1	Considera usted que los beneficios que recibe (incluye sueldos y beneficios) que represente su fruto de trabajo.					
	EQUIDAD INTERNA						
	2	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					
CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD	3	Recibe una compensación de tiempo por horas trabajadas en lugar de una compensación económica.					
	EQUIDAD EXTERNA						
	4	La compensación económica de la institución es equitativa con otras instituciones públicas.					
	JORNADA LABORAL						
CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD	5	Considera trabajar más tiempo del que le corresponde, para no arriesgar su estabilidad laboral.					
	6	La institución flexibiliza los horarios del colaborador para generar una óptima Calidad de Vida Laboral.					
	ENTORNO FISICO (SEGURO Y SALUDABLE)						
	7	Las actividades laborales realizadas se facilitan con el buen soporte técnico, mobiliario y equipos.					
UTILIZACION Y DESARROLLO DE CAPACIDADES	8	El entorno físico del área donde trabaja es adecuado para su seguridad y salud en el trabajo (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.).					
	AUTONOMIA						
	9	Si el colaborador se basa de autonomía para resolver un problema.					
	10	Las oportunidades que tiene para aplicar su creatividad e iniciativa en el trabajo son limitadas.					
	SIGNIFICADO DE LA TAREA						
	11	Las tareas encomendadas por el jefe inmediato, cumple con sus capacidades.					
	IDENTIDAD DE LA TAREA						
	12	Se identifica con la Institución, porque desarrolla sus capacidades contribuyendo con su Calidad de Vida Laboral.					
	VARIEDAD DE HABILIDADES						
	13	Puede desempeñar funciones o actividades diferentes a las que realiza actualmente en su puesto de trabajo.					

CALIDAD DE VIDA LABORAL		N	CA	A	C S	S
		1	2	3	4	5
	REALIMENTACION Y RE INFORMACION					
	14	Recibe resultados de la supervisión de su trabajo así como realimentación de información.				
OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO Y SEGURIDAD	POSIBILIDAD DE HACER CARRERA					
	15	Los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de los trabajadores.				
	16	La línea de carrera de la institución es un factor expectante para seguir en ella.				
	17	La institución limita la posibilidad de desarrollar una carrera profesional a futuro.				
	CRECIMIENTO PROFESIONAL					
	18	La organización tiene convenios con instituciones para su desarrollo profesional.				
	19	Las oportunidades de cambio de categoría, se dan en base a currículum.				
	20	El puesto de trabajo que desempeña va de acuerdo con su preparación académica y/o capacitación.				
	SEGURIDAD DE EMPLEO					
	21	Los trabajadores cuentan con una estabilidad laboral de acuerdo al contrato.				
	22	El desempeño de los trabajadores se ve afectado por su condición laboral en la organización.				
INTEGRACION SOCIAL EN LA ORGANIZACION	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES					
	23	Tiene las mismas oportunidades que los compañeros de su categoría laboral para acceder a cursos de capacitación.				
	24	El ambiente laboral favorece las oportunidades de aprender y crecer personal y profesionalmente en el trabajo.				
	RELACIONES INTERPERSONALES Y GRUPALES					
	25	Recibe muestras de solidaridad de sus compañeros cuando se le presenta un problema o dificultad en el trabajo.				
	26	Siente que hay una buena relación laboral entre jefes y subordinados.				
	SENTIDO COMUNITARIO					
27	Los conflictos laborales son resueltos por medio del dialogo abierto.					
28	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas.					

CALIDAD DE VIDA LABORAL		N	CA	A	CS	S
		1	2	3	4	5
GARANTÍAS CONSTITUCIONALES	RESPECTO A LAS LEYES Y A LOS DERECHOS LABORALES					
	29	La institución respeta sus derechos laborales planteados en la constitución y/o legislación laboral vigente.				
	PRIVACIDAD PERSONAL					
	30	Las actividades personales perjudican las labores que realiza en la institución.				
	LIBERTAD DE EXPRESION					
	31	Tiene libertad para expresar sus opiniones relacionadas al trabajo.				
	NORMAS Y RUTINAS CLARAS DE LA ORGANIZACIÓN					
	32	La jefatura lo mantiene informado sobre asuntos y cambios sobre normativas de trabajo.				
TRABAJO Y ESPACIO TOTAL DE VIDA	PAPEL EQUILIBRADO DEL TRABAJO EN LA VIDA					
	33	El tiempo que trabaja es adecuado, para cumplir con otras actividades.				
	34	Las costumbres del hogar, lo practica en su centro laboral.				
RELEVANCIA SOCIAL DE LA VIDA EN EL TRABAJO	IMAGEN DE LA EMPRESA					
	35	Considera estar satisfecho trabajar en la institución comparándola con otras instituciones.				
	36	La institución vela por un entorno laboral saludable para los trabajadores.				
	RESPONSABILIDAD SOCIAL POR LOS PRODUCTOS/SERVICIOS					
	37	Para la institución son importantes las acciones de responsabilidad social (campañas a la población).				
	38	Su trabajo contribuye eficientemente con la prestación de servicios los usuarios.				
	RESPONSABILIDAD SOCIAL POR LOS EMPLEADOS					
	39	La institución realiza programas de salud relacionados con los riesgos físicos, químicos, biológicos, prevención de incendios, entre otros.				
40	La institución le ofrece material de protección en cantidad y calidad adecuada para la labor que desempeña (mandilones, guantes, mascarillas, etc.).					

Anexo 2: Validaciones



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: CARBASAL QUINPE PERCY
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE OFICINA DE INVESTIGACIÓN
 I.3. Especialidad del experto: METODÓLOGO
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: HUIZA GONZALES GERALDINE

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				75%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				75%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				75%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				75%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				75%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				75%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				75%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				75%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				75%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75%	

ÍTEMES DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01		✓		
02		✓		
03		✓		
04		✓		
05		✓		
06		✓		
07		✓		
08		✓		
09		—		
10		✓		
11		—		

12	 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	✓		
13		✓		
14		✓		
15		✓		
16		✓		
17		✓		
18		✓		
19		✓		
20		✓		
21		✓		
22		✓		
23		✓		
24		✓		
25		✓		
26		✓		
27		✓		
28		✓		
29		✓		
30		✓		
31		✓		
32		✓		
33		✓		
34		✓		
35		✓		
36		✓		
37		✓		
38		✓		
39		✓		
40		✓		

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

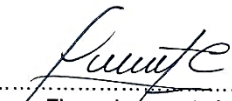
.....

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

75 %

San Juan de Lurigancho, 21 de SET. del 2017


Firma de experto informante

DNI: 28604760

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Narvaes Arauibar, Teresa.
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente USMP
 I.3. Especialidad del experto: Docente metodólogo
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Calidad de Vida Laboral
 I.5. Autor del instrumento: Huiza Gonzales Geraldine

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					70%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12			
13			
14			
15			
16			
17		✓	
18		✓	
19		✓	
20		✓	
21		✓	
22		✓	
23		✓	
24		✓	
25		✓	
26		✓	
27		✓	
28		✓	
29		✓	
30		✓	
31		✓	
32		✓	
33		✓	
34		✓	
35		✓	
36		✓	
37		✓	
38		✓	
39		✓	
40		✓	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

70%

San Juan de Lurigancho, de del 2017



Firma de experto informante
 DNI: 10122038

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Paz Liendo Lorene Rocío
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Economía - Finanzas
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Calidad de Vida Laboral
 I.5. Autor del instrumento: Geraldine S. Huiza Gonzales

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ÍTEMES DE LA PRIMERA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12				
13				
14				
15		UNIVERSIDAD		
16		CESAR VALLEJO		
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			
31	✓			
32	✓			
33	✓			
34	✓			
35	✓			
36	✓			
37	✓			
38	✓			
39	✓			
40	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

San Juan de Lurigancho, 29 de 09 del 2017

Firma de experto informante

DNI: 10.667.271

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: ROMERO PARRA, JESÚS
 I.2. Cargo e Institución donde labora: PROFESOR A TIEMPO COMPLETO - UCV
 I.3. Especialidad del experto: TEMÁTICA
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CALCULO DE VÍOS CORTICAL
 I.5. Autor del instrumento: GERALDINE HUIZA GONZÁLES

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				72%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				72%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				74%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				74%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				72%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					71.4%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			

12	The logo of Universidad Cesar Vallejo (UCV) is located in the top left corner. It features a stylized red and white emblem to the left of the text 'UCV' in large blue letters, with 'UNIVERSIDAD' and 'CESAR VALLEJO' in smaller blue letters below it.		
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			
39			
40			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

San Juan de Lurigancho, 22 de set. del 2017

71.48%

Firma de experto informante

DNI: 06253522

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Flore Bolivar Luna
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC UCV
 I.3. Especialidad del experto: Gestión Pública
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Calidad de Vida Laboral
 I.5. Autor del instrumento: Geraldine Shinobu Huiza Gonzales

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			

12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				
39				
40				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

San Juan de Lurigancho, 28 de set del 2017

70%

.....
Firma de experto informante
DNI: 10352413.....

Anexo 3: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO DE MEDICION	DISEÑO METODOLOGICO
¿ Cuáles son las diferencias respecto a la calidad de vida laboral del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017?	Determinar la calidad de vida laboral del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017.	Existe diferencias respecto a la calidad de vida laboral del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac, 2017	Según Chiavenato (2011). El autor señala que la Calidad de Vida Laboral frecuentement e es considerada como base del desarrollo económico, ya que permite aumentar la producción de los bienes y servicios con una mejor utilización de los factores favorecedores de la misma. Por ello es necesario entender la relación fundamental que existe entre productividad, eficiencia y calidad de vida laboral y cómo de un manejo adecuado puede resultar una mejor posición competitiva.	La calidad de vida laboral será evaluada por sus dimensiones, donde se tomaran los indicadores de cada dimensión los cuales son compensación justa y adecuada, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, utilización y desarrollo de capacidades, oportunidades de crecimiento y seguridad, integración social en la organización, garantías constitucionale s, trabajo y espacio total de vida, relevancia social de vida en el trabajo. Para poder realizar el cuestionario lo cual será de tipo Likert, de este modo obtendremos los resultados y procederemos a procesar los datos en el programa SPSS.	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Compensación justa y adecuada	Salario adecuado para el trabajo	1	CUESTIONARIO	Población: 30 Muestra: 30 Tipo de Investigación: Aplicada Nivel de Investigación: Descriptivo-Comparativo Diseño: No Experimental Método de Investigación: 1. Técnicas de Obtención de Datos: la encuesta 2. Instrumento para obtener datos: Cuestionario=Escala Likert 3. Técnica para el procesamiento de datos: Programa estadístico SPSS Versión: 23
Equidad interna	2,3									
Equidad externa	4									
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	Jornada laboral	5,6								
	Entorno físico(seguro y	7,8								
	Autonomía	9,10								
Utilización y desarrollo de capacidades	Significado de la tarea	11								
	Identidad de la	12								
	Variedad de habilidades	13								
Oportunidades de crecimiento y seguridad	Realimentación y re información	14								
	Posibilidad de hacer carrera	15,16,17								
	Crecimiento profesional	18,19,20								
Integración social en la organización	Seguridad de	21,22								
	Igualdad de oportunidades	23,24								
	Relaciones interpersonales y grupales	25,26								
Garantías Constitucionales	Sentido comunitario	27,28								
	Respeto a las leyes y a los derechos laborales	29								
	Privacidad	30								
Trabajo y espacio total de vida	Libertad de expresión	31								
	Normas y rutinas claras de la organización	32								
	Papel equilibrado del trabajo en la vida personal	33,34								
Relevancia social de la vida en el trabajo	Imagen de la empresa	35,36								
	Responsabilidad social por los productos/servicio	37,38								
	Responsabilidad social por los emoleados	39,40								

Anexo 4: Tabla de especificaciones

VARIABLE	DIMENSIONES	PORCENTAJES	INDICADORES	ITEMS
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Compensación justa y adecuada	10%	Salario adecuado para el trabajo	4
			Equidad interna	
			Equidad externa	
	Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	10%	Jornada laboral	4
			Entorno físico(seguro y saludable)	
	Utilización y desarrollo de capacidades	15%	Autonomía	6
			Significado de la tarea	
			Identidad de la tarea	
			Variedad de habilidades	
			Realimentación y re información	
	Oportunidades de crecimiento y seguridad	20%	Posibilidad de hacer carrera	8
			Crecimiento profesional	
			Seguridad de empleo	
	Integración social en la organización	15%	Igualdad de oportunidades	6
			Relaciones interpersonales y grupales	
			Sentido comunitario	
	Garantías Constitucionales	10%	Respeto a las leyes y a los derechos laborales	4
			Privacidad personal	
			Libertad de expresión	
			Normas y rutinas claras de la	
	Trabajo y espacio total de vida	5%	Papel equilibrado del trabajo en la vida personal	2
	Relevancia social de la vida en el trabajo	15%	Imagen de la empresa	6
			Responsabilidad social por los productos/servicios	
			Responsabilidad social por los empleados	
TOTAL		100%		40

Anexo 5: Detalle de Confiabilidad de los ítems del Instrumento

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Considera usted que los beneficios que recibe (incluye sueldos y beneficios) que represente su fruto de trabajo?	145,48	226,254	,086	,868
2. ¿Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa?	145,47	212,219	,525	,858
3. ¿Recibe una compensación de tiempo por horas trabajadas en lugar de una compensación económica?	144,85	218,977	,284	,864
4. ¿La compensación económica de la institución es equitativa con otras instituciones públicas?	144,65	220,977	,284	,863
5. ¿Considera trabajar más tiempo del que le corresponde, para no arriesgar su estabilidad laboral?	144,63	221,321	,296	,863
6. ¿La institución flexibiliza los horarios del colaborador para generar una óptima Calidad de Vida Laboral?	145,07	224,538	,183	,865
7. ¿Las actividades laborales realizadas se facilitan con el buen soporte técnico, mobiliario y equipos?	145,47	226,897	,069	,868
8. ¿El entorno físico del área donde trabaja es adecuado para su seguridad y salud en el trabajo (ruido, iluminación, limpieza, orden)?	145,07	229,351	-,009	,870
9. ¿Si el colaborador se basa de autonomía para resolver un problema?	145,23	229,436	-,010	,869
10. ¿Las oportunidades que tiene para aplicar su creatividad e iniciativa en el trabajo son limitadas?	144,58	225,773	,184	,865
11. ¿Las tareas encomendadas por el jefe inmediato, cumple con sus capacidades?	145,15	217,316	,410	,861
12. ¿Se identifica con la institución, porque desarrolla sus capacidades contribuyendo con su Calidad de Vida Laboral?	145,08	216,247	,404	,861
13. ¿Puede desempeñar funciones o actividades diferentes a las que realiza actualmente en su puesto de trabajo?	145,62	210,918	,593	,856
14. ¿Recibe resultados de la supervisión de su trabajo así como realimentación de información?	144,82	222,796	,224	,865
15. ¿Los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de los trabajadores?	144,72	224,986	,159	,866
16. ¿La línea de carrera de la institución es un factor expectante para seguir en ella?	145,17	223,497	,180	,866
17. ¿La institución limita la posibilidad de desarrollar una carrera profesional a futuro?	145,53	224,694	,081	,871
18. ¿La organización tiene convenios con instituciones para su desarrollo profesional?	144,97	226,846	,061	,869
19. ¿Las oportunidades de cambio de categoría, se dan en base a curriculum?	145,20	227,756	,037	,869
20. ¿El puesto de trabajo que desempeña va de acuerdo con su preparación académica y/o capacitaciones?	145,48	217,983	,397	,861
21. ¿Los trabajadores cuentan con una estabilidad laboral de acuerdo al contrato?	145,03	216,846	,437	,860
22. ¿El desempeño de los trabajadores se ve afectado por su condición laboral en la	145,22	218,206	,401	,861

23.¿Tiene las mismas oportunidades que los compañeros de su categoría laboral para acceder a cursos de capacitación?	145,58	214,756	,535	,858
24.¿El ambiente laboral favorece las oportunidades de aprender y crecer personal y profesionalmente en el trabajo?	145,43	216,318	,452	,860
25.¿Recibe muestras de solidaridad de sus compañeros cuando se le presenta un problema o dificultad en el trabajo?	144,57	214,351	,572	,858
26.¿Siente que hay una buena relación laboral entre jefes y subordinados?	144,85	208,842	,651	,855
27.¿Los conflictos laborales son resueltos por medio del dialogo abierto?	145,42	211,129	,616	,856
28.¿Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas?	145,10	211,414	,628	,856
29.¿ La institución respeta sus derechos laborales planteados en la constitución y/o legislación laboral vigente?	144,65	218,469	,481	,860
30.¿Las actividades personales perjudican las labores que realiza en la institución?	144,88	217,223	,679	,858
31.¿Tiene libertad para expresar sus opiniones	144,87	209,779	,780	,854
32.¿La jefatura lo mantiene informado sobre asuntos y cambios sobre normativas de trabajo?	144,87	212,355	,799	,855
33.¿El tiempo que trabaja es adecuado, para cumplir con otras actividades?	145,02	209,881	,780	,854
34.¿Las costumbres del hogar, lo practica en su centro laboral?	144,97	204,745	,774	,852
35.¿Considera estar satisfecho trabajar en la institución comparándola con otras instituciones?	145,07	208,063	,757	,853
36.¿La institución vela por un entorno laboral saludable para los trabajadores?	144,88	227,630	,110	,866
37.¿Para la institución son importantes las acciones de responsabilidad social (campañas a la población)?	144,52	229,339	,005	,868
38.¿Su trabajo contribuye eficientemente con la prestación de servicios los usuarios?	144,83	226,582	,168	,865
39.¿La institución realiza programas de salud relacionados con los riesgos físicos, químicos, biológicos, prevención de incendios, entre otros?	144,57	226,080	,175	,865
40.¿La institución le ofrece material de protección en cantidad y calidad adecuada para la labor que desempeña (mandilones, guantes, mascarillas)?	144,70	228,620	,029	,868

Anexo 6: Base de datos de la variable

[illegible]

Anexo 7: Evaluación del instrumento con Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome

Es seguro | <https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&ro=103&cs=1&o=889758658&u=1051130636>

feedback studio | DPI HUIZA GERALDINE

20 / 0

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Estudio comparativo de la calidad de vida laboral del personal administrativo cas y nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Huiza Gonzales Geraldine Shinobo

ASESOR:

Mo Marco Antonio Candia Menor

Página: 1 de 79 | Número de palabras: 9661

Resumen de coincidencias

20 %

1	biblioteca2.ucab.edu.ve	1 %
Fuente de Internet		
2	www.eumed.net	1 %
Fuente de Internet		
3	prezi.com	1 %
Fuente de Internet		
4	es.wikipedia.org	1 %
Fuente de Internet		
5	www.fef.es	1 %
Fuente de Internet		
6	documents.tips	1 %
Fuente de Internet		
7	ri.ues.edu.sv	1 %
Fuente de Internet		

ES 08:09 a.m. 04/12/2017

Anexo 8: Autorización de la entidad



Lima, 28 de Noviembre del 2017

Centro Materno Infantil Rímac

Señores Autoridades



Me place extenderle un cordial saludo, en ocasión de solicitar el debido permiso de ustedes para realizar el Proyecto de Tesis en su prestigiosa empresa **Centro Materno Infantil Rímac** y acceso a la misma con fines de obtener información.

Dado que **Centro Materno Infantil Rímac** es una empresa pública, he decidido visitar sus instalaciones para obtener información que me permita completar mi Proyecto de Tesis sobre el tema de investigación relacionado al Estudio Comparativo de la Calidad de Vida Laboral del Personal Administrativo Cas y Nombrado en el Centro Materno Infantil Rímac 2017. Considero oportuno para la empresa, que se realice el proyecto de tesis en la misma, y cuyo estudio y/o proyecto de tesis contribuirá e impactará en dicha organización positivamente.

Con saludos cordiales y a tiempo de agradecerles su atención a esta solicitud.

Atentamente,


Geraldine Shinobo Huiza Gonzales
73241999